



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP FAKTOR PERSEKITARAN
TEMPAT KERJA YANG MEMPENGARUHI PEMINDAHAN
LATIHAN TEKNOLOGI MAKLUMAT**

Ainilkasma binti Derim

HF
5549.5
T7
A295
2004

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2004

**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP FAKTOR PERSEKITARAN TEMPAT KERJA YANG
MEMPENGARUHI PEMINDAHAN LATIHAN PROGRAM TEKNOLOGI MAKLUMAT**

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000126943

(Ainilkasma Binti Derim)

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2004

Projek ini bertajuk "Persepsi pekerja terhadap faktor persekitaran tempat kerja yang mempengaruhi pemindahan latihan program teknologi maklumat" telah disediakan oleh Ainilkasma Binti Derim dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh:

.....*Zaiton*.....
(Cik Zaiton Hassan)

Tarikh:

.....15 April 2004.....

PENGHARGAAN

Pertama sekali saya ingin merakamkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Penyelia Projek Tahun Akhir saya iaitu Cik Zaiton Hassan yang telah bersama-sama saya semenjak projek ini dimulakan lagi. Tunjuk ajar, sokongan dan pendapat beliau menjadikan impian untuk menyiapkan kajian ini suatu realiti.

Terima kasih tidak terhingga juga kepada pekerja di Jabatan Pertanian Sarawak, Centre for Modern Management (CMM) dan Jabatan Ketua Menteri Unit Pembangunan Sumber Manusia (HRD) yang terlibat secara langsung dan tidak langsung untuk menyiapkan kajian ini. Tidak dilupakan Dr. Rita, En. Roni Ah Hin, En. Nickson Joseph dan Pn Danny yang telah menjalinkan kerjasama erat dengan saya serta menyediakan maklumat yang diperlukan.

Kepada keluarga saya yang menjadi nadi bukan sahaja dalam menyiapkan projek tahun akhir ini malahan menjadi penjana kepada semangat saya iaitu bapak, mak, Tipot dan Ajis. Tanpa sokongan mereka siapalah saya!

Tidak dilupakan rakan seperjuangan saya Diana, Kamariah, Pooi-Pooi dan Pui Lian yang bersama-sama saya daripada awal proses penyiapan projek sehinggalah projek disiapkan. Rakan baik saya Pida, Shafiza, Fera, Yanie, Wahida, Aja, Aryn, Jaja, Nanie, Zura, Pizah dan Clare. Terima kasih di atas persahabatan kalian semua.

Akhir sekali kepada semua kakitangan Unimas terutamanya kakitangan FSKPM yang banyak membantu dalam penyediaan bahan-bahan sokongan yang sekaligus membantu melicinkan kerja-kerja saya. Kepada Kak Janot dan staf yang lain budi kalian tidak akan saya lupakan.

Terima kasih atas kerjasama, sokongan dan doa anda semua. Salam daripada saya. Wassalam!!!

JADUAL KANDUNGAN

| | |
|------------------------------------|-----|
| Penghargaan | iii |
| Jadual Kandungan | iv |
| Senarai Rajah | vi |
| Senarai Jadual | vii |
| Abstrak | ix |
| Abstract | x |
| | |
| 1. Pengenalan | |
| 1.1 Pengenalan | 1 |
| 1.2 Latarbelakang Kajian | 4 |
| 1.3 Pernyataan Masalah | 6 |
| 1.4 Objektif Kajian | 7 |
| 1.5 Rangka Konseptual | 8 |
| 1.6 Hipotesis | 8 |
| 1.7 Kepentingan Kajian | 9 |
| 1.8 Definisi Istilah | 10 |
| 1.8.1 Pemindahan Latihan | 10 |
| 1.8.2 Persekitaran tempat kerja | 11 |
| 1.8.3 Sokongan rakan sekerja | 11 |
| 1.8.4 Sokongan penyelia/pengurusan | 12 |
| 1.8.5 Peluang mengaplikasikan | 12 |
| 1.8.6 Budaya organisasi | 13 |
| 1.9 Limitasi Kajian | 13 |
| 1.10 Kesimpulan | 14 |
| | |
| 2. Kajian Literatur | |
| 2.1 Pengenalan | 15 |

| | | |
|------|--|----|
| 2.2 | Definisi Pemindahan Latihan | 15 |
| 2.3 | Jenis Pemindahan Latihan | 18 |
| 2.4 | Kepentingan Pemindahan Latihan | 19 |
| 2.5 | Halangan kepada Pemindahan Latihan | 20 |
| 2.6 | Model Pemindahan Latihan | 24 |
| 2.7 | Sokongan Pihak Pengurusan dan Pemindahan Latihan | 26 |
| 2.8 | Sokongan Rakan Sekerja dan Pemindahan Latihan | 30 |
| 2.9 | Budaya Organisasi dan Pemindahan Latihan | 33 |
| 2.10 | Peluang Mengaplikasikan dan Pemindahan Latihan | 34 |
| 2.11 | Kesimpulan | 37 |

3. Metodologi Kajian

| | | |
|-----|---------------------|----|
| 3.1 | Pengenalan | 38 |
| 3.2 | Reka bentuk kajian | 38 |
| 3.3 | Populasi dan sample | 39 |
| 3.4 | Kaedah persampelan | 39 |
| 3.5 | Instrumen kajian | 41 |
| 3.6 | Kajian rintis | 45 |
| 3.7 | Pengumpulan data | 47 |
| 3.8 | Penganalisan data | 47 |
| 3.9 | Kesimpulan | 52 |

4. Dapatan Kajian

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Pengenalan | 53 |
| 4.2 | Latarbelakang responden | 52 |
| 4.3 | Tahap pemindahan latihan faktor persekitaran di tempat kerja | 55 |
| 4.4 | Persepsi responden terhadap aspek persekitaran tempat kerja | 59 |
| 4.4.1 | Persepsi Responden terhadap | |

| | | |
|-----------|--|----|
| | Sokongan Penyelia | 59 |
| 4.4.2 | Persepsi Responden terhadap Peluang Mengaplikasikan | 62 |
| 4.4.3 | Persepsi Responden Terhadap Sokongan Rakan Sekerja | 64 |
| 4.4.4 | Persepsi Responden Terhadap Budaya Organisasi | 67 |
| 4.5 | Rumusan pengujian hipotesis kajian | 70 |
| 4.6 | Kesimpulan | 70 |
| 5. | Rumusan Kesimpulan dan Cadangan | |
| 5.1 | Pendahuluan | 71 |
| 5.2 | Rumusan Kajian | 73 |
| 5.3 | Kesimpulan | 74 |
| 5.4 | Cadangan | 75 |
| 5.4.1 | Cadangan kepada pihak organisasi | 74 |
| 5.4.2 | Cadangan pada pengkaji masa hadapan | 77 |
| | Bibliografi | 79 |
| | Lampiran | |

SENARAI RAJAH

Rajah 1

Rangka Konseptual

8

Rajah 2

Model Pemindahan Latihan

24

SENARAI JADUAL

| | |
|---|-----------|
| Jadual 1 | 22 |
| Komponen-komponen yang mempengaruhi pemindahan latihan | |
| Jadual 2 | 45 |
| Keputusan Ujian –Cronbach Alpha terhadap instrument kajian | |
| Jadual 3 | 48 |
| Pengiraan skor minimum dan skor maksimum persepsi pekerja terhadap tahap pemindahan latihan | |
| Jadual 4 | 48 |
| Pengiraan saiz atau selang kelas | |
| Jadual 5 | 49 |
| Kategori tahap pemindahan latihan | |
| Jadual 6 | |
| Tafsiran Pekali Kolerasi “r” | |
| Jadual 7 | 54 |
| Taburan Demografi Responden Mengikut Jantina, Umur, Tahap Pendidikan danTempoh Perkhidmatan | |
| Jadual 8 | 56 |
| Peratusan Persepsi Responden Sebelum dan Selepas Latihan | |
| Jadual 9 | 58 |
| Taburan Persepsi Responden terhadap Pemindahan Latihan sebelum dan selepas latihan | |
| Jadual 10 | 58 |

Keputusan Ujian-t sebelum dan selepas latihan melalui ujian -t

| | |
|---|-----------|
| Jadual 11 | 60 |
| Taburan Respdnen Mengikut Faktor Sokongan Penyelia | |
| Jadual 12 | 62 |
| Perkaitan di antara Sokongan Penyelia dengan Pemindahan Latihan. | |
| Jadual 13 | 63 |
| Taburan Responden Mengikut Peluang Mengaplikasikan | |
| Jadual 14 | 65 |
| Faktor Peluang Mengaplikasikan | |
| Jadual 15 | 65 |
| Taburan Responden Mengikut Faktor Sokongan Rakan Sekerja | |
| Jadual 16 | 66 |
| Faktor Sokongan Rakan Sekerja | |
| Jadual 17 | 68 |
| Taburan Responden Mangikut Faktor Sokongan Budaya Organisasi (N=45) | |
| Jadual 18 | 69 |
| Faktor Sokongan Budaya Organisasi | |
| Jadual 19 | 70 |
| Ringkasan Keputusan bagi Hipotesis kajian berdasarkan ujian Kolerasi Pearson. | |

ABSTRAK

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP FAKTOR PERSEKITARAN TEMPAT KERJA YANG MEMPENGARUHI PEMINDAHAN LATIHAN TEKNOLOGI MAKLUMAT

Ainilkasma Derim

Kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti hubungan persepsi pekerja terhadap faktor persekitaran tempat kerja yang mempengaruhi pemindahan latihan program Star Office di Jabatan Pertanian Sarawak. Instrumen kajian ini adalah borang soal selidik dan bilangan responden yang terlibat adalah seramai 45 orang. Responden kajian ini terdiri daripada 45 orang pelatih yang telah menghadiri program latihan *Star Office* yang dijalankan pada tahun 2003. Dapatan kajian dianalisa dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences version 11 (SPSS 11). Analisa ujian-t bagi menentukan perbezaan sebelum dan selepas responden menjalani latihan. Hasil daripada dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap pemindahan latihan program Star Office adalah di tahap tinggi (96%) berbanding dengan sebelum latihan iaitu berada di tahap rendah (58%). Analisa kolerasi Pearson digunakan untuk mengkaji hubungan signifikan antara faktor persekitaran meliputi sokongan rakan sekerja, sokongan penyelia, budaya organisasi dan peluang mengaplikasikan. Hasil daripada analisis yang dibuat menunjukkan kesemua hipotesis yang dibincangkan adalah ditolak. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah. Berdasarkan daripada analisa yang telah dilakukan maka jelaslah menunjukkan bahawa faktor ini mempunyai perkaitan yang positif dengan pemindahan latihan. Oleh itu, keadaan persekitaran yang baik akan membantu pemindahan latihan yang lebih positif.

ABSTRAK

WORKERS PERCEPTION ON ENVIROMENTAL FACTOR THAT EFFECT TRANSFER OF TRAINING IN INFORMATION TECHNOLOGY

Ainilkasma Derim

The purpose of this study is to identify the various factor in workplace environment that affect the transfer of training base on Star Office at Department of Agriculture. A set of questionnaire was used as a research instrument and was distributed to 45 respondent who had attended the training program in 2003. The data was analyze using Statistical Package for Social Sciences version 11 (SPSS 11). T-test was used to identify the different that occur before the respondent attended the training program and after the respondent attended the program. The purpose on this test to see the difference between this two event. Base on the findings it shows that the level of transfer of training for this programme is high (96%) compare to before the respondent attend the training program which is low level (58%). Pearson colleration was used to determined the relationship between environmental factor and transfer of training. The outcome of this research shows that there are no significant different between the environmental factor and transfer of training. All the environmental factor studied in this research were found have positive significant relationship with transfer of training. Peer support, supervisory support, opportunity to used learn skill and organizational culture were identified as factor that affect transfer of training.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 PENGENALAN

Abad ke 20 telah menyaksikan fenomena "Global Village" dan ini telah menjadikan persaingan secara keseluruhannya di antara satu organisasi dengan organisasi yang lain menjadi semakin kritikal. Ini telah menyebabkan timbulnya keperluan untuk membentuk pengetahuan dan kompetensi dalam usaha untuk menghadapi perubahan teknologi dan pasaran yang menjadi semakin mencabar. Oleh itu, latihan dikatakan merupakan salah satu komponen terpenting dalam aktiviti pembangunan manusia dan ia sangat mustahak untuk membentuk sebuah organisasi yang berdaya saing.

Jika dilihat peruntukan perbelanjaan latihan ini di Amerika, dalam tahun 1997 sahaja secara purata sejumlah \$58.6 billion telah dibelanjakan untuk tujuan latihan formal. Menurut Foxon (1993) dalam Laporan Industri Amerika Syarikat pada tahun 1992 melaporkan lebih kurang 41 juta kakitangan korporat dilaporkan menjalani latihan pada tahun 1992 hingga 1993. Laporan tersebut melaporkan jumlah wang yang diperuntukkan untuk latihan formal di organisasi yang mempunyai 100 atau lebih pekerja diramalkan sebanyak \$45 bilion. Peruntukan ini adalah 4% lebih tinggi daripada tahun sebelumnya. Peningkatan dalam

peruntukan latihan di Amerika sebanyak dianggarkan di antara USD50 hingga USD400 billion (Broad and Newstrom, 1992). Menurut Foxon (1993) lagi, semenjak tahun 1990, organisasi di Australia pula dengan anggaran kasar bayaran gaji \$200,000 atau lebih memperuntukkan 1% daripada bayaran gaji tersebut ke dalam latihan yang diluluskan oleh kerajaan Australia di bawah Akta Jaminan Latihan 1989 Australia. Di sini dapat dilihat pelaburan dalam pembangunan latihan ini merupakan satu aktiviti yang dianggap sebagai salah satu daripada strategi yang bijak untuk mengekalkan persaingan dalam pasaran kerja (Blanchard and Thacker, 1999). Walaupun jumlah yang besar telah diperuntukkan untuk tujuan latihan namun jumlah yang besar tidak boleh melambangkan kejayaan program latihan tersebut.

Jika dilihat dalam konteks Malaysia, kerajaan juga memperuntukkan sejumlah wang yang besar setiap tahun untuk tujuan latihan. Seperti yang telah dibentangkan dalam belanjawan 2001, kerajaan Malaysia telah meletakkan RM 2.1 billion untuk tujuan pembangunan sumber manusia di negara ini. Jumlah peruntukan itu dijangka meningkat pada tahun 2002 kepada RM 2.4 billion (Raja Malik, 1997). Usaha untuk melatih semula dan meningkatkan kemahiran pekerja secara berterusan akan diteruskan dalam Rancangan Malaysia ke-8. Sepanjang tempoh tersebut, sejumlah 2.65 juta tempat latihan telah dikenalpasti dengan bantuan kewangan sebanyak RM818.93 juta telah diluluskan untuk tujuan latihan. Sektor awam dan juga sektor swasta sedar betapa pentingnya latihan diberikan kepada pekerja dan berharap latihan yang diterima dapat meningkatkan lagi mutu kerja pekerja di dalam organisasi serta kejayaan dan pembangunan organisasi pada masa hadapan (Ibrahim Mamat, 2001).

Menerusi kajian *American Society of Training and Development* (ASTD) tahun 2001, dilaporkan perbelanjaan paling tinggi diperuntukkan ke atas latihan teknologi maklumat dan diikuti oleh latihan pengurusan dan penyeliaan sementara latihan teknikal dan prosedur pula menduduki tempat ketiga. Pada masa ini, di Malaysia program latihan yang paling mendapat

sambutan adalah latihan untuk teknologi maklumat, yang mana ia akan memainkan peranan yang paling penting di dalam pembangunan organisasi untuk meningkatkan produktiviti dan berdaya saing. Ini adalah selaras dengan saranan wawasan 2020 yang menimpikan rakyat Malaysia menjadi celik teknologi maklumat (IT). Oleh itu, latihan dalam penggunaan komputer telah menjadi salah satu daripada program yang menghadapi pertumbuhan yang terbesar. Di Malaysia, pelaksanaan E-Kerajaan telah meningkatkan penggunaan komputer dan teknologi maklumat sebagai salah satu alat untuk menyokong pengurusan dan perancangan yang efektif. Bukan sahaja dalam dunia pekerjaan malahan murid-murid sekolah juga di dedahkan dengan penggunaan komputer untuk menyahut cabaran 2020. Menurut Raja Malik (1997), keperluan untuk menyediakan kerajaan dalam menggerakkan penggunaan teknologi maklumat sebagai satu kuasa yang utama adalah sangat penting. Oleh itu, latihan adalah menjadi sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan komputer dalam memenuhi keperluan semasa. Latihan sahaja masih tidak mencukupi sekiranya tidak dipraktikkan selepas mendapat latihan.

Salah satu daripada cabaran daripada latihan yang diberikan adalah untuk meningkatkan pemindahan latihan bagi memastikan latihan dan pembangunan adalah menepati objektif program sesebuah organisasi (Ibrahim Mamat, 1998). Ini kerana sekiranya latihan yang dihadiri tidak mampu untuk membawa perubahan ke atas prestasi kerja maka usaha untuk menghantar pekerja mengikuti sesuatu program adalah suatu pembaziran yang tidak diinginkan. Maka kajian ini melihat faktor-faktor yang boleh mempengaruhi pemindahan latihan memandangkan kepentingan pemindahan latihan yang seharusnya tidak diabaikan dan fokus utama kajian ini adalah menjurus kepada faktor persekitaran tempat kerja yang mempengaruhi pemindahan latihan.

1.2 LATARBELAKANG KAJIAN

Walaupun ramai pengkaji pemindahan latihan menekankan akan kepentingan persekitaran tempat kerja dalam mencapai pemindahan latihan yang positif, namun kajian empirik yang memfokus kepada dimensi ini adalah terhad (Baldwin dan Ford, 1988). Kebelakangan ini, lebih banyak kajian dibuat dan antara pembolehubah yang dikaji adalah sokongan dalam organisasi, budaya pembelajaran berterusan dan kandungan tugas (contoh Facticeau dan Tracey 1995). Faktor persekitaran tempat kerja wujud daripada konsep sokongan sosial yang mana ia adalah apabila pekerja dipengaruhi dan percaya pada sokongan yang ada dalam organisasi seperti penyelia dan rakan sekerja yang menyediakan mereka peluang untuk mempraktikkan kemahiran dan pengetahuan terbaru di tempat kerja (Noe, 1986). Ada dikalangan pengkaji yang menggunakan istilah iklim pemindahan (*transfer climate*) untuk menunjukkan sokongan sosial daripada organisasi (contoh; Tracey, 1992). Secara amnya terdapat 4 sumber sokongan sosial iaitu subordinat, rakan sekerja, penyelia dan pihak pengurusan atasan (Facticeau, 1995).

Menurut Baldwin dan Ford (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan dibahagikan kepada 3 iaitu input latihan, output latihan dan keadaan pemindahan. Di bawah input latihan adalah tingkahlaku pelatih yang merangkumi sikap, motivasi dan personaliti, manakala di bawah output latihan pula adalah prinsip pembelajaran, perkaitan dan kandungan latihan. Ciri-ciri persekitaran tempat kerja yang dikenalpasti oleh Baldwin dan Ford (1988) adalah iklim organisasi yang menggalakkan, perbincangan antara pekerja dan majikan berkenaan latihan, peluang untuk mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan, penetapan matlamat dan maklumbalas daripada penyelia. Jadi jelaslah bahawa faktor persekitaran tempat kerja memberikan impak yang besar dalam pemindahan latihan memandangkan

pengaruhnya yang kuat kepada pekerja. Di sini dapat dibuktikan bahawa pemindahan latihan berkait rapat dengan persekitaran tempat kerja dan saling dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang menentukan sejauh mana sesebuah latihan itu dapat dipindahkan di dalam situasi kerja yang sebenar.

Carson, Cordy dan Dobbins (1991), menyatakan persekitaran tempat kerja mempengaruhi tingkahlaku individu terhadap kerja yang dilakukan sepertimana ia juga mempengaruhi hasil kerja individu. Huczynski dan Lewis (1980), menyatakan sokongan pihak pengurusan seperti menggalakkan pekerja menggunakan kemahiran baru dan dapat bertolak ansur dengan kesalahan yang dibuat apabila menggunakan kemahiran baru dikatakan sebagai faktor persekitaran tempat kerja yang sangat mempengaruhi pemindahan latihan dan ianya telah dianggap sebagai faktor terpenting dalam membentuk iklim organisasi yang baik. Menurut Cheng (2001), Baldwin dan Ford (1988) satu kajian telah dilakukan untuk melihat mengapa satu-satu latihan itu gagal dipindahkan di tempat kerja. Kajian tersebut mendapati terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan satu-satu program latihan itu dipindahkan dengan tidak sempurna antaranya adalah disebabkan oleh faktor individu, keadaan tempat latihan, faktor sendiri dan faktor persekitaran tempat kerja. Neo dan Schmitt (1986) mendapati 15 -20 % motivasi pekerja dan keadaan persekitaran tempat kerja adalah menjadi penghalang kepada pemindahan latihan. Manakala kajian oleh Robertson dan Downs (1979) pula mendapati 16% kegagalan pemindahan latihan adalah disebabkan oleh keberkesanan latihan. Brinkerhoff dan Montesino (1995) mendapati hubungan yang sangat kuat wujud di antara aktiviti sebelum, semasa dan selepas latihan dalam memastikan pemindahan latihan yang positif.

Kajian ini akan mendalami faktor persekitaran tempat kerja yang mana ia akan dibahagikan kepada 4 elemen utama iaitu sokongan pihak pengurusan, sokongan rakan sekerja, budaya organisasi dan peluang untuk mengaplikasikan apa yang telah dipelajari. Faktor ini

menjadi kajian utama memandangkan persekitaran tempat kerja adalah faktor yang mendorong pekerja untuk menggunakan pengetahuan yang diperolehi daripada latihan di dalam pekerjaan pekerja (Eddie dan Danny, 1998). Tambahan pula faktor persekitaran dikatakan faktor dominan yang menghalang pemindahan latihan di dalam organisasi sekiranya tidak diambil perhatian dan diabaikan begitu sahaja (Facteau, 1995).

1.3 PERNYATAAN MASALAH

Matlamat sesuatu latihan adalah untuk meningkatkan samaada pengetahuan, kemahiran ataupun keupayaan pekerja. Namun sejak kebelakangan ini, walaupun pekerja telah mengikuti pelbagai latihan bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan mahupun kelakuan namun tidak dapat dipastikan bahawa apa yang disalurkan dapat mencapai matlamat yang diharapkan. Ini merupakan pembaziran bukan sahaja kewangan malahan tidak dapat mencapai objektif organisasi yang mahu meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja. Pengenalan kepada perisian baru iaitu program Star Office kian mendapat perhatian ramai memandangkan tidak lama lagi keseluruhan jentera pentadbiran kerajaan akan menggunakan sistem tersebut. Maka kajian adalah untuk melihat sama ada berlakunya pemindahan latihan yakni bersifat samada positif iaitu pada tahap tinggi, negatif pada tahap rendah ataupun neutral pada tahap sederhana di dalam program latihan Star Office yang melibatkan pekerja-pekerja di Jabatan Pertanian Sarawak.

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengenal pasti perhubungan faktor persekitaran tempat kerja dengan persepsi terhadap pemindahan latihan.

Objektif spesifik

- (i) untuk mengenalpasti persepsi pekerja terhadap tahap pemindahan latihan (tinggi, rendah atau sederhana).
- (ii) untuk mengenalpasti hubungan antara sokongan pihak pengurusan dengan pemindahan latihan .
- (iii) untuk mengenalpasti hubungan antara sokongan rakan sekerja dengan pemindahan latihan
- (iv) untuk mengenalpasti peluang mengaplikasikan dengan pemindahan latihan .
- (v) untuk mengenalpasti hubungan budaya organisasi dalam organisasi dengan pemindahan latihan ,

1.5 RANGKA KONSEPTUAL



Rajah 1:

Rangka konseptual untuk kajian ini dirangkakan seperti di atas. Pemboleh ubah bersandarnya adalah pemindahan latihan yang terdiri daripada sokongan pihak pengurusan, sokongan rakan sekerja, peluang mengaplikasikan dan budaya organisasi. Manakala pemboleh ubah tidak bersandarnya adalah persekitaran tempat kerja .

1.6 HIPOTESIS :

Hipotesis untuk kajian ini adalah :

Ho1 :Tidak ada perhubungan yang signifikan di antara persekitaran tempat kerja dengan pemindahan latihan ,

Ho2 :Tidak ada perhubungan yang signifikan di antara sokongan pihak pengurusan dengan pemindahan latihan

Ho3 :Tidak ada perhubungan yang signifikan di antara peluang dalam organisasi dengan pemindahan latihan .

Ho4 :Tidak ada perhubungan yang signifikan di antara sokongan rakan sekerja dengan pemindahan latihan .

Ho5 :Tidak ada perhubungan yang signifikan di antara budaya organisasi dengan pemindahan latihan .

1.7 KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini juga membolehkan organisasi yang terlibat menentukan tahap pemindahan latihan program *Star Office* yang telah dijalankan. Kajian ini dapat membantu pihak organisasi merekabentuk latihan yang lebih positif hasil daripada maklum balas daripada pekerja. Tambahan pula ia dapat membantu organisasi untuk mengenalpasti faktor persekitaran tempat kerja yang paling mempengaruhi pemindahan latihan. Seterusnya kajian ini membolehkan organisasi mengambil langkah yang lebih proaktif dan menilai faktor yang lain untuk dijadikan sokongan serta jaminan kepada pemindahan latihan. Apabila pihak organisasi dapat mengenalpasti faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan dan juga menilai tahap kecenderungan faktor pemindahan yang diperlukan oleh pekerja berdasarkan persepsi serta pendapat pekerja maka ia akan memudahkan pihak pengurusan mengatur strategi untuk meningkatkan lagi tahap pemindahan latihan program *Star Office* ataupun program komputer yang berkaitan dengannya.

Selain itu, kajian ini juga dapat membantu pihak pengamal sumber manusia untuk mengenalpasti faktor persekitaran tempat kerja yang paling mempengaruhi pemindahan latihan agar selaras dengan keperluan sebenar pekerja. Tambahan pula dengan mengenalpasti faktor

yang mempengaruhi sekaligus membolehkan pengamal sumbar manusia dan juga pihak organisasi bekerjasama dalam usaha untuk meningkatkan mutu kerja pekerja serta pengekalan kemahiran dan pengetahuan pekerja apabila tiba di tempat kerja yang sebenarnya. Ini sekaligus membolehkan penyediaan program latihan yang berkualiti serta mewujudkan suasana pembelajaran yang baik disamping persekitaran organisasi yang sihat dan memberansangkan.

1.8 DEFINISI ISTILAH

Dalam bahagian ini, istilah dalam definisi konseptual akan digunakan dalam kajian ini untuk mendefinisikan definisi operasional yang bersesuaian dengan konteks praktikal dalam kajian ini.

1.8.1 Pemindahan Latihan

Definisi Operational :

Dalam kajian ini, pemindahan latihan merupakan satu proses yang melibatkan para pelatih menguasai dan mengaplikasi pengetahuan dan kemahiran baru yang telah dipelajari oleh mereka melalui program latihan dari tempat latihan ke tempat kerja (Ibrahim Mamat, 1998) .

Definisi Konseptual:

Dalam kajian ini , pemindahan latihan merujuk kepada pengaplikasian kemahiran baru melalui penggunaan sistem *Star Office* dan pengetahuan baru yang telah diperolehi daripada program latihan, digunakan di tempat kerja daripada tempat latihan dalam menjalankan kerja-kerja seharian .

1.8.2 Persekitaran tempat kerja

Definisi Operational :

Tempat kerja didefinisikan sebagai satu kawasan yang digunakan untuk menjalankan urusan harian yang berkaitan dengan tugas dan kerja pejabat. Ia melibatkan lokasi fizikal tempat itu sendiri dan juga segala media dan kemudahan yang disediakan serta individu-individu lain yang berada di tempat yang sama (Mary dan Newstrom , 1998). Ia merangkumi sumber yang boleh didapati di tempat kerja untuk melakukan sesuatu tugas seperti keadaan dan iklim organisasi, susunan fizikal tempat kerja serta kedudukan peralatan di tempat kerja (Smith dan Kearny, 1994)

Definisi Konseptual:

Meliputi sokongan rakan sekerja, sokongan pihak pengurusan /penyelia, budaya organisasi dan peluang untuk mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan .

1.8.3 Sokongan Rakan Sekerja

Definisi Operational :

Individu-individu yang terlibat di dalam satu unit, jabatan ataupun perkongsian yang sama dan ia boleh terdiri daripada individu yang mempunyai jawatan yang sama ataupun jawatan yang berlainan (jawatan yang lebih tinggi atau sebaliknya). Rakan sekerja dalam kajian ini adalah merujuk kepada rakan sekerja yang sama-sama menghadiri kursus atau program latihan. (Blanchard dan Thacker , 1999).

Definisi Konseptual :

Berfungsi sebagai tempat untuk sama-sama berbincang, bertukar idea atau pendapat antara mereka, jaringan sokongan antara pekerja, sebagai agen untuk memberikan galakan serta motivasi kerja.

1.8.4 Sokongan Penyelia/Pengurusan

Definisi Operational :

Merupakan individu yang merangkap sebagai rakan sekerja dan juga ketua di sesebuah organisasi di tempat kerja. Autoriti yang lebih tinggi adalah terletak di tangan seseorang penyelia berbanding pekerja biasa (Baldwin dan Ford, 1988).

Definisi Konseptual :

Merupakan aset untuk memberikan sokongan yang meliputi galakan untuk menghadiri latihan, aktiviti pengukuhan, aktiviti penetapan matlamat, tempat untuk berbincang dan serta contoh tingkah laku yang baik kepada pekerja di dalam organisasi.

1.8.5 Peluang Mengaplikasikan

Definisi Operational :

Merujuk kepada keadaan kerja itu sendiri untuk menggunakan kemahiran yang telah dilatih di tempat kerja (Baldwin dan Ford, 1988).